

Schürfeld, Angela

Article — Digitized Version

Droht ein Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schürfeld, Angela (1998) : Droht ein Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 78, Iss. 9, pp. 543-549

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/44390>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Angela Schürfeld

Droht ein Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion?

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in den EU-Ländern werden Befürchtungen geäußert, daß es nach Beginn der Europäischen Währungsunion innerhalb der EU zu einem Lohnsenkungswettbewerb kommen kann, der wiederum deflationäre Prozesse auslöst. Ist ein solches Szenario realistisch? Wie werden sich die Gewerkschaften verhalten? Welchen Anforderungen müssen die Arbeitsmärkte zukünftig entsprechen?

Im Zusammenhang mit dem Eintritt in die Europäische Währungsunion werden sich neue institutionelle Rahmenbedingungen und damit neue Anforderungen für die Lohnpolitik ergeben. Um den Zielen der Stabilität und der realen Konvergenz im Euroland Rechnung zu tragen, sollte der Lohnfindungsprozeß so ausgerichtet werden, daß er einerseits die Vorgaben der zentralisierten Geldpolitik als Datum in die Verhandlungen über Löhne einbezieht und andererseits dafür sorgt, daß den bestehenden realen Divergenzen zwischen den einzelnen Teilnehmerstaaten durch flexible reale Wechselkursentwicklungen¹ begegnet werden kann.

Insgesamt besteht für die Arbeitsmärkte ein sehr hoher Anpassungsbedarf². Die institutionelle Gestaltung der Lohnverhandlung sowie die grundlegende lohnpolitische Strategie, die die Sozialpartner auf den Arbeitsmärkten verfolgen, nehmen hier eine wichtige Rolle ein – dies vor allem im Hinblick auf die derzeitige hohe Arbeitslosigkeit in den EU-Ländern. In der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion wird einerseits Lohnzurückhaltung gefordert, um Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig wird jedoch verstärkt die Befürchtung geäußert, daß dadurch in der Europäischen Währungsunion ein Lohnsenkungswettbewerb ausgelöst würde. In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen: Wie wird das Szenario eines Lohnsenkungswettbewerbs begründet? Wird eine Lohnzurückhaltung in

Deutschland zu diesem Szenario führen? Kann die These des Lohnsenkungswettbewerbs aufrechterhalten werden, wenn institutionelle Aspekte Berücksichtigung finden?

Die These des Lohnsenkungswettbewerbs

Wer einen Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion befürchtet, meint, daß durch Lohnzurückhaltung im eigenen Lande Wettbewerbsvorteile auf Gütermärkten erreicht werden – dieses jedoch zu Lasten anderer Länder³. Dabei wird unter einer Lohnsenkung verstanden, daß die Lohnentwicklung unterhalb des Produktivitätsfortschritts liegt. Bleibt der Arbeitseinsatz im Unternehmen nach einer solchen Lohnsenkung zunächst konstant, würden die Lohnstückkosten sinken. Als Konsequenz ergäben sich niedrigere Produktionskosten für die inländischen Anbieter, welche zu sinkenden Preisen für inländische Produkte und – bei gegebenen nominalen Wechselkursen – damit zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit führen würden. Besteht ein Un-

¹ In der Währungsunion wird der nominale Wechselkurs wegfallen, reale Wechselkurse zwischen Regionen des Währungsraums bestehen jedoch weiterhin. Diese spiegeln das regionale Preisverhältnis von handelbaren und nicht-handelbaren Gütern wider. Bei einer Änderung realwirtschaftlicher Fundamentaldaten muß sich ein neuer gleichgewichtiger realer Wechselkurs herausbilden. Die Länge dieses Anpassungsprozesses hängt davon ab, wie flexibel die Güter- und Faktorpreise sind. Bei bestehenden Reallohnrigiditäten wird Arbeitslosigkeit in der Region entstehen. Vgl. z.B. M. Diehl und R. Schweickert: Wechselkurspolitik im Aufholprozeß, Kieler Studie 286, 1997, S. 8-11.

² Vgl. D. Dohse et al.: Währungsunion und Arbeitsmarkt – Auftakt zu unabdingbaren Reformen, Kieler Studie 290, Tübingen, 1998.

³ Vgl. K. Busch: Europäische Integration und Tarifpolitik – Lohnpolitische Konsequenzen der Wirtschafts- und Währungsunion, Köln, 1994, S. 153 ff.

Angela Schürfeld, 28, Dipl.-Volkswirtin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wirtschaftspolitischen Seminar der Universität zu Köln.

terbeschäftigungsgleichgewicht, so wird sich vor allem durch die Ausweitung der Exportproduktion schließlich auch ein positiver Beschäftigungseffekt ergeben. Aus Sicht des Inlandes wäre diese Strategie vorteilhaft. Wegen der sinkenden Preise würden sich die Reallöhne mit zeitlicher Verzögerung zwar wieder auf dem anfänglichen Niveau einpendeln, zwischenzeitlich könnten jedoch neue Arbeitsplätze geschaffen werden und neue Marktanteile gewonnen werden. Damit ergäben sich für das Inland positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte.

Nun wird konstatiert, daß dieser positive Allokationseffekt im Inland nur zu Lasten des Auslandes entstehen könne. Die gewonnenen Marktanteile und die neuen Arbeitsplätze würden an anderer Stelle – nämlich im Ausland – wegfallen. Es käme somit durch die inländische Lohnpolitik zu einem Export von Arbeitslosigkeit und kontraktiven Wirkungen auf die Wachstumsmöglichkeiten in anderen Ländern⁴. Dabei sind die Auswirkungen für die anderen Länder um so stärker, je größer die wirtschaftliche Bedeutung des lohn-senkenden Landes ist.

Vertreter der These des Lohnsenkungswettbewerbs erkennen hier den Tatbestand einer „beggar-my-neighbour-policy“. Folglich erwarten sie, daß das Ausland nun mit Retorsionsmaßnahmen reagiert und ebenfalls eine Lohnsenkung vornimmt. Dabei werden die positiven Effekte dieser Lohnstrategie diesmal im Ausland anfallen, während das Inland aufgrund internationaler Handelsumlenkung wiederum Arbeitsplätze und Marktanteile verliert. Als Resultat der mehrstufigen Handlungen beider Länder ergäbe sich ein Lohnsenkungswettbewerb, der zu einem ineffizienten Gleichgewicht mit niedrigeren Löhnen und letztlich unveränderter Beschäftigung führen würde. Insgesamt würde kein Land gewinnen, sondern alle Beteiligten wären aufgrund sinkender Löhne ärmer geworden⁵. Demnach läge ein Gefangenendilemma vor: Aus Sicht des einzelnen Landes wäre es von Vorteil, Lohnsenkungen vorzunehmen. Beide Länder würden sich jedoch besser stellen, wenn sie eine koordinierte

Lohnstrategie verfolgen würden. Deshalb wird die Notwendigkeit für eine koordinierte Lohnpolitik, die sich an festgelegten Lohnleitlinien zur Überwindung dieses Dilemmas orientiert, abgeleitet.

Zudem wird als Konsequenz des Lohnsenkungswettbewerbs das Szenario eines allgemeinen Rückgang des Preisniveaus im gesamten Währungsraum entworfen. Es wird die Gefahr gesehen, daß durch absolut sinkende Lohnstückkosten deflationäre Tendenzen hervorgerufen würden, die einer monetären Destabilisierung in der Währungsunion gleichkämen. Als Folge der Deflation ergäben sich negative Beschäftigungs- und Wachstumseffekte im gesamten Euroland⁶. Auch aus diesem Grund wird von einer unkoordinierten Lohnpolitik abgeraten, vor allem, wenn diese eine Lohnzurückhaltung unterhalb des Produktivitätsfortschritts vorsieht.

Insgesamt wird die Strategie der nationalen Lohnsenkung als wohlfahrtsschädlich für die Länder der Europäischen Union verstanden. Vertreter dieser These negieren einen positiven realen Effekt auf Beschäftigung und Wachstum im gesamten Euroland und erwarten einen negativen monetären Effekt, der letztlich auch schädliche Wirkungen auf reale Größen haben wird.

Lohnzurückhaltung und Beschäftigung

Fraglich ist nun, ob die Forderung nach einer Lohnzurückhaltung in Deutschland⁷ zu dem oben dargelegten Szenario eines europäischen Lohnsenkungswettbewerbs führen würde.

Zunächst wird hier unter Lohnzurückhaltung eine relative Lohnsenkung – manchmal auch als „Lohnmindersteigerung“ bezeichnet – verstanden. Demnach bleiben die Nominallöhne hinter ihrem Produktivitätsfortschritt zurück, sie sinken jedoch nicht absolut, der Teuerungsausgleich wird weiterhin gewährleistet⁸. Als Begründung für diese relative Lohnsenkung wird an-

⁴ Vgl. G. A. Horn, W. Scheremet, R. Zwiener: Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt in einer erfolgreichen Wirtschafts- und Währungsunion der EU-Mitgliedstaaten, Gutachten im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft, mimeo, 1997, S. 99-128. Die Autoren simulieren mit Hilfe eines Mehr-Länder-Modells die Anpassungsentwicklungen in den EWU-Ländern hinsichtlich der Größen Beschäftigung und Wachstum nach einem Lohnsenkungsschock in einem großen bzw. einem kleinen Land.

⁵ Vgl. G. A. Horn, W. Scheremet, R. Zwiener, a.a.O., S. 161-163.

⁶ H. Flassbeck: Und die Spielregeln für die Lohnpolitik in einer Währungsunion?, in: Frankfurter Rundschau, 31. 10. 1997, S. 12.

⁷ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Reformen voranbringen, Jahresgutachten 1996/1997, Stuttgart 1996, Tz. 315.

⁸ Bei der oben dargelegten Argumentation für den Lohnsenkungswettbewerb könnte sowohl eine relative als auch eine absolute Lohnzurückhaltung gemeint sein. Dies wird von den Autoren nicht explizit verdeutlicht. Die Modellsimulation, aus der die Autoren ihre Schlußfolgerungen ableiten, wurde jedoch unter der Annahme einer absoluten Nominallohnsenkung von 10% durchgeführt; vgl. G. A. Horn, W. Scheremet, R. Zwiener: a.a.O., S. 114 ff. Unstrittig ist, daß eine solche absolute Lohnsenkung zu einem Rückgang des Pro-Kopf-Einkommens führen würde und damit einen Verlust an Standortqualität bedeutet; vgl. Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute: Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 1996, Berlin 1996, S. 51.

geführt, daß die gemessene Produktivität des Faktors Arbeit durch die Abnahme des Arbeitseinsatzes – wenn diese die weniger produktiven Stellen betrifft – steigen kann. Damit das Ziel einer Zunahme der Beschäftigung jedoch nicht durch eine an der Produktivität ausgerichtete Lohnentwicklung konterkariert wird, ist ein Korrekturabschlag von der Zuwachsrate der Grenzproduktivität vorzunehmen, der die beschäftigungsneutrale Produktivitätsentwicklung berücksichtigt.

Eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik würde sich an folgender Formel ausrichten:

$$w_n = q + p$$

mit: w_n als Zuwachsrate des Nominallohns,
 q als Arbeitsproduktivitätsfortschritt,
 p als Veränderungsrate des Preisniveaus.

Die reine Orientierung der Lohnpolitik am Produktivitätsfortschritt sichert zwar, daß die Arbeitskosten nicht den Ertrag übersteigen, der aus dem Einsatz des Faktors Arbeit resultiert, sie berücksichtigt jedoch nicht die Produktivitätsverzerrungen, die durch eine zusätzliche Freisetzung von Arbeitskräften entstehen. Deshalb muß die Veränderungsrate der Produktivität um den Effekt des Beschäftigungsabbaus bereinigt werden. Die Nominallöhne würden dann – beschäftigungsneutral – gemäß folgender Formel wachsen:

$$w_n = q - k + p \quad / 0 < k < q$$

mit: k als Korrekturabschlag von der Produktivitätsentwicklung⁹.

Hier läge eine relative Nominallohnsenkung vor, da die Lohnsteigerung nicht den gesamten Ertrag des Faktors Arbeit absorbiert¹⁰. Wird nun das Ziel verfolgt, weniger produktive Arbeitslose in den Markt zu inte-

grieren, dürfte nicht einmal dieser beschäftigungsneutrale Lohnerhöhungsspielraum vollständig ausgeschöpft werden¹¹. Bei hoher Arbeitslosigkeit ist demnach der Verteilungsspielraum für die Tarifpartner geringer, wenn sie die Beschäftigung als Zielgröße in ihre Verhandlungen einbeziehen. Zwar ist es nicht unstrittig, inwieweit dies tatsächlich der Fall ist, da jedoch die oben dargelegte Argumentation des Lohnsenkungswettbewerbs die Beschäftigung als übergeordnete Zielgröße sieht, soll dies zunächst auch weiterhin angenommen werden. Dann ist davon auszugehen, daß die quasi-gleichgewichtige Arbeitslosenquote (QERU)¹², die sich nach den Verhandlungen ergibt und die Übereinstimmung von Lohnsetzungsverhalten und Arbeitsnachfrage repräsentiert, durch die Lohnzurückhaltung gesenkt werden kann.

Je nach institutioneller Gestaltung des Lohnfindungsprozesses in den einzelnen Ländern und je nach Zusammensetzung der Gruppe der Arbeitslosen hinsichtlich Alter, Qualifikation oder Länge ihrer Erwerbslosigkeit resultieren sehr unterschiedliche qua-

⁹ Vgl. zur Ermittlung der beschäftigungsneutralen Veränderungsrate der Grenzproduktivität die Berechnungen des Sachverständigenrats; vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1996/1997, a.a.O., Anhang V, Punkt E.

¹⁰ Die Nominallöhne würden absolut sinken, wenn $k > p + q$.

¹¹ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Wachstum, Beschäftigung, Währungsunion – Orientierungen für die Zukunft, Jahresgutachten 1997/1998, Stuttgart 1997, Tz. 208.

¹² Gleichgewichtige Unterbeschäftigung kann aufgrund von Effizienzlöhnen, Mismatch oder aber institutionellen Gegebenheiten bestehen; vgl. z.B. R. Layard, St. Nickell, R. Jackman: Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford 1991; W. Franz: Arbeitsmarktökonomik, Berlin-Heidelberg 1996. Hier werden die institutionellen Regelungen des Lohnbildungsprozesses als Determinante für die gleichgewichtige Unterbeschäftigung betrachtet.

Andreas Sandberger

Die Außenhaftung des GmbH-Geschäftsführers

Dem GmbHG sind Rechtsvorschriften, welche die persönliche Haftung des GmbH-Geschäftsführers gegenüber Dritten anordnen, unbekannt. Gleichwohl existieren heute eine Fülle von Haftungsgrundlagen für eine Eigenhaftung des GmbH-Geschäftsführers. Insbesondere die Rechtsprechung hat zu dieser Ausweitung beigetragen, indem sie allgemein-zivilrechtliche Rechtsinstitute auf den GmbH-Geschäftsführer übertragen hat, um auf diesem Weg eine Direkthaftung zu begründen. Neben den Haftungsgrundlagen aus dem allgemeinen Zivilrecht bestehen noch eine Reihe von spezialgesetzlichen Haftungsgrundlagen. Der Autor überprüft in seiner Abhandlung die unterschiedlichen Haftungsgrundlagen auf ihre Vereinbarkeit mit der Haftungsverfassung des GmbHG. Weiter entwickelt er mit der von ihm vorgeschlagenen Pflichtenkreisstheorie einen einheitlichen Haftungsgrund für die Außenhaftung des GmbH-Geschäftsführers.

1998, 337 S., brosch., 89,- DM, 650,- öS, 81,- sFr, ISBN 3-7890-5086-5

 **NOMOS Verlagsgesellschaft · 76520 Baden-Baden**

si-gleichgewichtige Arbeitslosenquoten für verschiedene Länder. Deshalb ergeben sich daraus auch differenzierte Anforderungen an die Lohnpolitik einzelner Nationen bzw. Regionen¹³. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslagen auf dem Arbeitsmarkt werden unter der Annahme des Ziels der Beschäftigungsausweitung auch die Anreize für eine Lohnzurückhaltung regional verschieden sein¹⁴. Vor diesem Hintergrund ist nicht davon auszugehen, daß jedes Land ein immer weitergehendes Interesse an Lohnsenkungen hat. Je näher das Ziel der Vollbeschäftigung rückt, desto mehr beginnt die Konkurrenz um gute Arbeitskräfte zwischen den Unternehmen¹⁵. Die Lohnsenkungspotentiale sind dann ausgeschöpft.

Empirische Untersuchungen

Tatsächlich konnten S. Lapp und H. Lehment empirisch nachweisen, daß durch eine relative Lohnsenkung mehr Beschäftigung geschaffen werden kann¹⁶. Durch eine Regressionsschätzung ermittelten die Autoren einen signifikanten, zeitlich verzögerten Effekt einer solchen Lohnzurückhaltung auf die Anzahl der abhängig Beschäftigten sowie die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland. Für die USA ergab sich der gleiche Zusammenhang, wobei hier die Beschäftigung nahezu ohne zeitliche Verzögerung auf die Lohnzurückhaltung reagierte. Dieser Unterschied könnte vor allem durch die verschiedenen institutionellen Regeln auf den Arbeitsmärkten der beiden Länder erklärt werden.

Der positive Beschäftigungseffekt, der durch eine relative Lohnsenkung erreicht werden kann, wird häufig darin gesehen, daß die Veränderung des Faktorpreisverhältnisses von Arbeit und Kapital zu einer Substitution von Kapital durch Arbeit führen wird. Unter Annahme einer Cobb-Douglas-Produktionsfunktion sind die beiden Faktoren zumindest teilweise in ihrem Einsatz bei der Produktion durch den jeweili-

gen anderen Faktor substituierbar. Die Stärke der Reaktion bei der Verbilligung des einen Faktors hängt dann von der Substitutionselastizität ab. Jedoch liegt hier keine strenge Proportionalität vor, da auch die Arbeitskosten eine Determinante der Kapitalnutzungskosten sein können¹⁷.

Unter der Annahme eines zunehmenden Arbeitsinsatzes bei Lohnzurückhaltung würde es jedoch möglicherweise überhaupt nicht zu einer realen Abwertung kommen. Dies wäre der Fall, wenn zwar eine Mengenausdehnung zugunsten des Faktors Arbeit stattfindet, die gezahlte Lohnsumme jedoch – aufgrund gesunkener Löhne – unverändert bleibt. Die relativ sinkenden Bruttoeinkommen aus Arbeit würden möglicherweise mit einer niedrigeren Produktivität einhergehen, da weniger produktive Arbeitskräfte in den Markt eintreten. Dann aber bleiben die Lohnstückkosten insgesamt unverändert und es bestünde weder ein preislicher Anpassungsdruck noch ein Anstieg der Wettbewerbsfähigkeit aufgrund von Lohnsenkungen. Im Endeffekt stimmt auch der gezahlte Lohn (nach Lohnzurückhaltung) wieder mit der Grenzproduktivität überein¹⁸. Die Produktion wird insgesamt zu gleichen Kosten vorgenommen, lediglich die Produktionsstruktur hat sich verändert.

Falls die Substitutionselastizität zugunsten des Faktors Arbeit jedoch sehr gering ist, wäre es denkbar, daß die Unternehmen, zumindest zunächst, keine neuen Arbeitskräfte einstellen¹⁹. Dann aber würden sich für die Arbeitgeber wegen der verkürzten Kosten- und größeren Gewinne ergeben. Dieser Effekt ist um so stärker, je weniger die gesunkenen Kosten in Form von sinkenden Preisen weitergegeben werden²⁰. Damit erhöht sich jedoch die Rentabilität des eingesetzten Kapitals. Denkbar ist, daß als Folge die Investitio-

¹³ Im Prinzip wird hier ein ähnlicher Anpassungsprozeß wie bei der Effizienzlohntheorie (vgl. W. Franz, a.a.O., Kapitel 8) unterstellt. In beiden Fällen sollen durch die Abkopplung der Entlohnung von der reinen Grenzproduktivitätsbetrachtung bestimmte Anreize gesetzt werden. Während bei der Effizienzlohntheorie jedoch die Steigerung der Leistungsintensität, die Verminderung des Shirking und der Fluktuation durch Lohnzahlungen oberhalb der Grenzproduktivität erreicht werden soll (also letztlich eine Angleichung der Produktivität an die Löhne auf höherem Niveau bei gegebener Beschäftigung entsteht), soll bei der relativen Lohnsenkung der Eintritt in den Arbeitsmarkt für weniger produktive Arbeitskräfte erleichtert werden, was letztlich die Durchschnittsproduktivität vermindert. Hier wird bereits deutlich, daß die beiden Konzepte durchaus im Widerspruch zueinander stehen könnten.

¹⁹ Dieses Szenario scheint durchaus realistisch, wenn die bestehenden institutionellen Rigiditäten beim Markteintritt und -austritt auf Arbeitsmärkten berücksichtigt werden.

²⁰ Im Falle vollständiger Konkurrenz wäre sicherlich mit einer vollständigen Weitergabe zu rechnen. Bei anderen Marktformen, z.B. bei monopolistischer Konkurrenz könnte der Anbieter durchaus eine Gewinnmarge aufrechterhalten.

¹³ Einen Überblick über die entsprechende Politik und Performance einzelner Länder findet sich bei U. van Suntum, J. Schröder: Internationales Beschäftigungs-Ranking 1998, Gütersloh 1998.

¹⁴ Auch hier soll der Aspekt von Gruppeninteressen bei der Lohnfindung zunächst noch nicht einbezogen werden, da er auch im Rahmen der Argumentation für den Lohnsenkungswettbewerb völlig vernachlässigt wurde.

¹⁵ Vgl. H. Siebert: Kein degenerativer Prozeß, in: Wirtschaftswoche, Nr. 24, vom 4. Juni 1998, S. 24.

¹⁶ Vgl. S. Lapp, H. Lehment: Lohnzurückhaltung und Beschäftigung in Deutschland und den Vereinigten Staaten, in: Die Weltwirtschaft, Heft 1, 1997 S. 67-83. Die Autoren definieren hier Lohnzurückhaltung als die Zuwachsrate des Nettoinlandsproduktes abzüglich der Zuwachsrate der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit.

¹⁷ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1997/1998, a.a.O., Tz. 371.

nen im Inland zunehmen²¹. Dadurch würden wiederum neue Arbeitsplätze entstehen. Es hätte sich auf indirektem Wege ein positiver Beschäftigungseffekt der Lohnsenkung ergeben²².

Die empirischen Untersuchungen von S. Lapp und H. Lehment bestätigen auch diese These. Aus ihrer Analyse geht hervor, daß mit Lohnzurückhaltung auch die Anlageinvestitionen in Deutschland – wiederum zeitlich verzögert – zugenommen haben²³. Daraus könnte gefolgert werden, daß die Beschäftigungszuwächse hierzulande weniger aus dem direkten Substitutionseffekt zwischen Arbeit und Kapital resultieren, als vielmehr eine indirekte Folge der Lohnzurückhaltung sind. Die relative Verbilligung des Faktors Arbeit führt über eine zunehmende Gewinnmarge der Unternehmen (wegen sinkender Produktionskosten bei weniger stark sinkenden Preisen) oder über steigende Absatzmöglichkeiten zu einer Ausweitung der Produktion. Dadurch steigt jedoch die Nachfrage nach allen Faktoren.

Diese komplementäre Entwicklung von Arbeit und Kapital würde auch die geläufigen Thesen hinsichtlich der Produktionsstruktur entwickelter Volkswirtschaften stützen, wonach in diesen Ländern eher kapitalintensiv als arbeitsintensiv produziert wird. Wenn mit Hilfe von Lohnzurückhaltung weniger produktive Arbeitskräfte in den Markt integriert werden sollen, ist dies nicht gleichzusetzen mit der in der öffentlichen Diskussion manchmal vorgebrachten Befürchtung, die Arbeitsintensität der Produktion würde nun künstlich erhöht, um anschließend mit Entwicklungsländern um arbeitsintensive Güter in Konkurrenz zu treten. Dies kann nicht das Ziel einer entwickelten Volkswirtschaft sein. Wohl aber könnten durch die Lohnzurückhaltung neue Möglichkeiten für das Angebot nicht-handelbarer arbeitsintensiver Güter (Dienstleistungen) geschaffen werden.

Diese Überlegungen verdeutlichen, daß durch Lohnzurückhaltung durchaus neue Arbeitsplätze entstehen können. Gleichzeitig ist jedoch nicht sicher, ob es zwingend zu einer realen Abwertung gegenüber dem Ausland kommt. Vor allem ist darauf hinzuweisen, daß von der Vorstellung einer Verteilung gegebener Arbeitsplätze auf alle Länder – wie sie der Argumentation des Lohnsenkungswettbewerbs zugrunde liegt –

Abstand zu nehmen ist. Diese Annahme ist statisch und berücksichtigt nicht die Möglichkeiten dynamischer Entwicklungen auf den Arbeits- und Gütermärkten, die in Folge einer Lohnzurückhaltung entstehen können. Der Zweck der Lohnzurückhaltung besteht gerade darin, mehr Produktion von der Kostenseite her rentabel zu machen. Hier muß es sich keinesfalls um ein Nullsummenspiel handeln, bei dem das eine Land genau die Anzahl von Arbeitsplätzen verliert, die das andere Land hinzugewinnt²⁴.

Die Lohnfindung auf Arbeitsmärkten

Das Szenario reziproker Lohnsenkung berücksichtigt nicht den institutionellen Aspekt der Lohnfindung auf Arbeitsmärkten. Der These des Lohnsenkungswettbewerb stehen die Aussagen der Theorie von Gewerkschaften gegenüber²⁵. Grundsätzlich werden die Löhne auf den nationalen Arbeitsmärkten in Europa durch Gewerkschaften und Firmen (bzw. deren Vertreter) ausgehandelt. Dabei fließen sowohl die Zielfunktion der Gewerkschaft als auch die Zielfunktion der Unternehmungen in die Verhandlungen mit ein und beeinflussen entsprechend der jeweiligen Verhandlungsstärke der Tarifpartner das Lohnergebnis. Meist wird über Löhne verhandelt und die Beschäftigung wird anschließend vom Unternehmen zum gegebenen Lohnsatz festgelegt (Right-to-manage-Ansatz). Manchmal wird gleichzeitig auch die Beschäftigung als Parameter der Verhandlungen berücksichtigt. Beim Abschluß dieser sogenannten effizienten Verträge werden Kombinationen von niedrigeren Löhnen und höherer Beschäftigung realisiert, die mindestens eine Tarifpartei besser stellen, ohne daß die andere schlechter gestellt wird. In jedem Fall werden jedoch in erster Linie die Löhne ausgehandelt, während der Beschäftigungsstand eher als Nebenbedingung berücksichtigt wird²⁶.

Wird davon ausgegangen, daß die Gewerkschaften versuchen, ihren Nutzen zu maximieren, indem sie ihre Lohnsumme (die Löhne der beschäftigten Insider) ausdehnen, so könnten sie dies entweder über Lohnsteigerungen oder über eine Ausweitung der Beschäftigung erreichen. Aus Gewerkschaftssicht besteht demnach ein Trade-off zwischen den Zielen Lohnsatzsteigerung und Beschäftigungsausdehnung. Die

²⁴ Vgl. H. P. Fröhlich et al., a.a.O., S. 39-41.

²⁵ Vgl. hierzu grundlegend A. J. Oswald: The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey, in: Scandinavian Journal of Economics, Jg. 87, H. 2, 1985, S. 160-193.

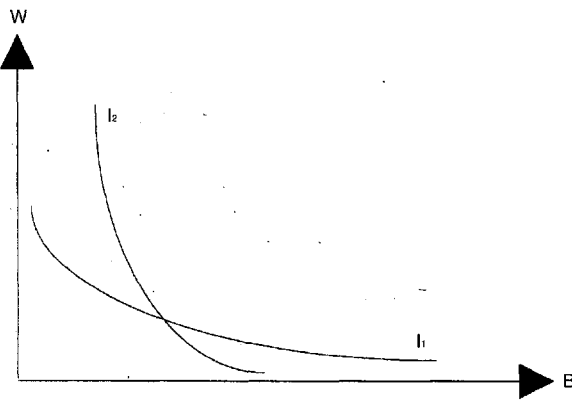
²⁶ Ein kurzer Überblick über die Nutzenfunktionen der Gewerkschaften sowie deren Nebenbedingungen unter Berücksichtigung verschiedener Gewerkschaftsmodelle findet sich bei Th. Wagner, E. Jahn: Neue Arbeitsmarkttheorien, Düsseldorf, 1997, S. 148-156.

²¹ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Im Standortwettbewerb, Jahresgutachten 1995/1996, Stuttgart, 1995, Tz. 367.

²² Vgl. H. P. Fröhlich et al.: Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik 234, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 1997, S. 36.

²³ Vgl. S. Lapp, H. Lehment, a.a.O., S. 73-75.

Abbildung 1
Indifferenzkurven von Gewerkschaften



Substitutionselastizität zwischen beiden Größen wird durch die Steigung der gewerkschaftlichen Indifferenzkurven abgebildet (vgl. Abbildung 1).

Je nachdem, ob eine Gewerkschaft sehr stark lohnorientiert (Lohn W) bzw. beschäftigungsorientiert (Beschäftigung B) ist, verläuft ihre Indifferenzkurvenschar entsprechend flacher (I_1) bzw. steiler (I_2). Einer vollkommen lohnsatzorientierten Gewerkschaft wären horizontale Indifferenzkurven zuzuordnen²⁷.

Insgesamt herrscht in der Literatur zwar keineswegs Einigkeit über die genaue Zielfunktion von Gewerkschaften. Jedoch konzentriert sich die Diskussion darüber meist auf die Hypothese, ob die Gewerkschaften rein lohnsatzorientiert für eine gegebene Beschäftigtenanzahl verhandeln. Dies wird durch verschiedene Theorien gestützt²⁸. Von anderer Seite wird theoretisch hergeleitet, daß neben dem Lohn auch die Beschäftigungsgröße als Ziel der Gewerkschaften in den Verhandlungsprozeß eingebracht wird²⁹. Weiterhin besteht jedoch ein Trade-off zwischen den beiden Zielen. Eine rein beschäftigungsorientierte Lohnpolitik von Gewerkschaftsseite – wie sie bei der These des Lohnsenkungswettbewerbs implizit unterstellt wird – kann somit aus theoretischer Sicht nicht gestützt werden. Auch wenn die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften von Land zu Land differiert, kann sie nicht vollständig wegdefiniert werden. Entsprechend ist das Beschäftigungsziel nicht

die einzige relevante Determinante beim Lohnverhandlungsprozeß.

Vor diesem Hintergrund erscheint das Szenario eines Lohnsenkungswettbewerbs zunehmend unrealistisch. Die Gewerkschaften haben aufgrund ihrer Nutzenfunktionen keinen Anreiz, die Löhne unbegrenzt nach unten zu senken. Dadurch würde sich die realisierte Lohnsumme verkleinern und sie würden letztlich Mitglieder und damit Macht verlieren³⁰. Auch aus Arbeitgebersicht ist ein immer weiter gehender Lohnsenkungswettbewerb nicht unbedingt rational. Wie die Theorie der Effizienzlöhne zeigt, bestehen Anreize für Firmen, ihren Arbeitnehmern Löhne zu zahlen, die oberhalb der Grenzproduktivität liegen. Da Unternehmen gute, produktive Arbeitskräfte halten wollen, werden auch sie nicht uneingeschränkt Lohnsenkungen fordern.

Die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank

Die bisherigen Ausführungen zeigen, daß es vermutlich nicht zu einem Lohnsenkungswettbewerb kommen wird. Dennoch soll jetzt auch die proklamierte Gefahr einer Deflation, die sich gemäß der Argumentation aus dem Lohnsenkungswettbewerb ergeben würde, kritisch geprüft werden. Die Begründung der Deflationsgefahr folgt einer ähnlichen Logik wie die Diskussion der theoretischen Erklärung des kurzfristigen Phillipskurvenverlaufs nach einem unvorhersehbaren expansiven monetären Schock (Überraschungsinflation). Allerdings wird hier die umgekehrte Wirkungskette nach einem kontraktiven Lohnschock aufgezeigt. Demnach würde durch die unerwartete Lohnsenkung lediglich vorübergehend ein positiver realer Effekt erzielt, der dann durch sinkende Preise (Deflation) absorbiert wird. Dieser kontraktive Effekt würde jedoch nur zur vollen Geltung kommen, wenn die nominale Geldmenge durch eine diskretionäre geldpolitische Maßnahme nach unten angepaßt würde.

In diesem Zusammenhang ist jedoch die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank von Bedeutung. Diese wird vom Europäischen Zentralbankrat festgelegt. Wie die aktuelle Diskussion zeigt, wird sich die Europäische Zentralbank zu einer mittelfristig orientierten regelgebundenen Geldpolitik verpflichten, wo-

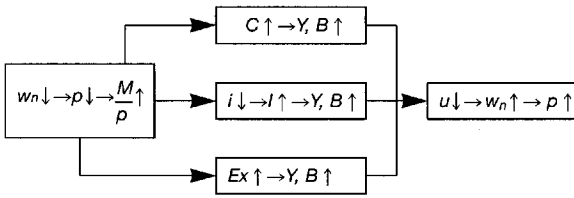
²⁷ Vgl. M. C. Burda, Ch. Wyplosz: Makroökonomie: Eine Europäische Perspektive, München 1994, S. 162-187.

²⁸ Insbesondere durch die Insider-Outsider-Theorie, nach der die Gewerkschaften lediglich die beschäftigten Insider bei den Lohnverhandlungen berücksichtigen. Danach würden die Löhne nur soweit gesteigert, daß der Beschäftigungsstand der Insider aufrechterhalten wird (vgl. W. Franz, a.a.O., Kapitel 8). Über den Beschäftigungsstand der Insider hinaus ergeben sich völlig unelastische Löhne (und demnach geknickte Indifferenzkurven); vgl. R. Layard, St. Nickell, R. Jackman: Unemployment, a.a.O., S. 112 ff.

²⁹ Vgl. J. Michaelis: Zur Ökonomie von Entlohnungssystemen, Schriften zur angewandten Wirtschaftsforschung 78, Tübingen, 1998, S. 53-61.

³⁰ Dies heißt nicht, daß die Gewerkschaften grundsätzlich keine Lohnzurückhaltung üben. Bei sehr hoher Arbeitslosigkeit werden sie via Lohnpolitik dafür Sorge tragen, daß die Insider vor Arbeitsplatzverlust geschützt werden. Allerdings werden sie nicht unbegrenzt Lohnzurückhaltung zustimmen, um die Beschäftigung im Inland auf immer mehr Outsider auszudehnen.

Abbildung 2
Wirkungskanäle einer Nominallohnzurückhaltung
bei Preisüberwälzung und
konstanter nominaler Geldmenge



Zuwachsrate der Nominallöhne w_n , Preissteigerungsrate p , nominale Geldmenge M , Konsum C , Investitionen I , Sozialprodukt Y , Beschäftigungsstand B , Exporten Ex , Marktzens i und Unterbeschäftigungsquote u .

bei über die genaue Gestaltung dieser Politik noch nicht entschieden ist. Im Falle einer mittelfristigen Preisnorm³¹ wird aufgrund des Abwärtsdrucks auf die Preise nicht automatisch die Geldmenge verkleinert. Dann jedoch wird die reale Geldmenge steigen, was über verschiedene Wirkungskanäle (vgl. Abbildung 2) dem kontraktiven Effekt der Preissenkung wie ein „automatischer Stabilisator“ entgegenwirkt³².

Wenn die Nominallöhne sinken, werden die sinkenden Preise zu verbesserten Absatzchancen und einer Ausweitung der Produktion beitragen. Gleichzeitig steigt die reale Geldmenge, wodurch über sinkende Preise, steigende Investitionen sowie einen Anstieg des Konsums ebenfalls positive Effekte auf die Produktion und die Beschäftigung erzielt werden. Ein Rückgang der Unterbeschäftigung (Auslastung der Kapazitäten) wird schließlich wieder zu Nominallohn- und Preissteigerungen führen.

Wird angenommen, daß in allen Ländern der Währungsunion die Löhne sukzessive gesenkt werden, ist es zwar durchaus denkbar, daß auch das allgemeine Preisniveau vorübergehend sinken könnte³³. Unter An-

³¹ Alternativ wird diskutiert, die Geldmengensteuerung mit einer Inflationsprognose zu kombinieren. Bei diesem Konzept würden sich Möglichkeiten für diskretionäre Eingriffe ergeben.

³² Vgl. Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute: Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 1998, Berlin 1998, S. 80.

³³ Inwiefern bereits heute eine schleichende Deflation aufgrund sinkender Lohnstückkosten vorliegt, muß in Frage gestellt werden. Während H. Flassbeck deflationarische Prozesse erkennt, konstatiert E. Wohlers lediglich eine Disinflation; vgl. Zeitgespräch: „Haben wir eine Deflation?“, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 78. Jg. (1998), H. 8, S. 447-456.

³⁴ Der Behauptung von H. Flassbeck, daß ein „vorsorgliches Handeln der Geldpolitik (...) in einem reinen Geldmengenkonzept unmöglich (ist)“ (siehe Zeitgespräch a.a.O., S. 452), ist entgegenzuhalten, daß gerade diese regelgebundene Geldpolitik zu vorsorglichem Handeln beiträgt: Erwartungen werden stabilisiert, Entwicklungen sind antizipierbar. Dadurch werden die entsprechenden Anpassungsprozesse (vgl. Abbildung 2) verkürzt.

nahme rationaler Erwartungen erkennen die wirtschaftspolitischen Akteure dann jedoch, daß sich der Verteilungsspielraum geändert hat. Durch eine regelgebundene Geldpolitik werden die Erwartungen stabilisiert. Eine Disinflation würde keine negativen realen Effekte auslösen³⁴. Bei einer relativen Lohnzurückhaltung wird zudem weiterhin der Teuerungsausgleich gewährleistet³⁵. Eine destabilisierende Deflationsentwicklung aufgrund von relativer Lohnzurückhaltung erscheint daher unwahrscheinlich. Der von G. A. Horn et al. simulierte Schock einer absoluten Nominallohnsenkung um 10% kann keine ernstzunehmenden Ergebnisse liefern, da er als völlig unrealistisch verworfen werden muß³⁶.

Schlußfolgerungen

Die Überlegungen verdeutlichen, daß die Argumentation für einen Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Union einer kritischen Prüfung nicht standhält. Es wurde gezeigt, daß eine Lohnzurückhaltung (relative Lohnsenkung) durchaus Beschäftigung schaffen kann und nicht zu dem Szenario eines degenerativen Lohnsenkungswettbewerbs führen wird. Vor allem die Berücksichtigung institutioneller Gegebenheiten führt zu dem Schluß, daß eine gefürchtete Abwärtsspirale von Löhnen und Preisen, die letztlich in einer Deflation endet, nicht eintreten wird.

Wenn jedoch keine strategische Lohnsetzung zu Lasten Dritter zu befürchten ist, liegt auch kein Gefangenendilemma vor, das durch die Festlegung von Regeln für ein koordiniertes Verhalten überwunden werden müßte. Deshalb kann in diesem Zusammenhang auch kein Handlungsbedarf für koordinierte Lohnleitlinien abgeleitet werden. Vielmehr verdeutlichen die Überlegungen, daß die unterschiedlichen Ausgangslagen auf den nationalen europäischen Arbeitsmärkten differenzierte lohnpolitische Lösungen verlangen. Um langfristig reale Konvergenz zu erreichen, müssen die realen Wechselkurse möglichst flexibel sein³⁷. Eine Angleichung der Zuwachsraten der Lohnstückkostenentwicklung würde diesem Ziel entgegenstehen.

³⁵ Mit $w_n = q - k + p$ und $0 < k < q$.

³⁶ Vgl. G. A. Horn, W. Scheremet, R. Zwiener, a.a.O., S. 114-122. Hier wäre dann: $w_n = q + p = -10$. Wird eine Produktivitätssteigerung von z.B. 2% angenommen, hieße das, das allgemeine Preisniveau müßte um 12% sinken.

³⁷ In diesem Zusammenhang ergeben sich auch sehr umfangreiche Anforderungen an die institutionelle Gestaltung auf Arbeitsmärkten, die zu einer flexiblen Reaktion auf reale Veränderungen beitragen können. Diese sollen jedoch hier nicht weiter erörtert werden; vgl. z.B. H. Siebert: Labor Market Rigidities and Unemployment in Europe, Kiel Working Paper Nr. 787, Kiel 1997; D. Dohse et al., a.a.O.